

## RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

### **La jurisprudence de la Cour de cassation en matière de protection de la vie privée dans le cadre des relations de travail**

De Roy, David; LECLERCQ, Jean-François

*Published in:*

Vie privée du travailleur et prérogatives patronales

*Publication date:*

2005

*Document Version*

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

*Citation for pulished version (HARVARD):*

De Roy, D & LECLERCQ, J-F 2005, La jurisprudence de la Cour de cassation en matière de protection de la vie privée dans le cadre des relations de travail. Dans *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*. Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, Bruxelles, p. 5-13.

#### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# **LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE CASSATION EN MATIÈRE DE PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DANS LE CADRE DES RELATIONS DE TRAVAIL**

par

**Jean-François LECLERCQ**

*Avocat général à la Cour de justice Benelux  
Premier avocat général près la Cour de cassation*

et

**David DE ROY**

*Référendaire près la Cour de cassation  
Chercheur à la Faculté de droit des F.U.N.D.P. (Namur)*

1. L'observateur soucieux d'apprécier la contribution de la Cour de cassation à la définition des mécanismes de protection de la vie privée dans le cadre des relations de travail est immédiatement frappé par un double constat : d'une part, les arrêts prononcés par la Cour en cette matière sont étonnamment peu nombreux, si l'on a égard aux préoccupations que suscite aujourd'hui la protection de la vie privée au travail<sup>1</sup> et dont rend compte une jurisprudence bien plus fournie des juridictions du travail ; d'autre part, la plupart des arrêts rendus par la Cour en ce domaine l'ont été sur des pourvois formés en matière

---

(1) Pour une description de l'émergence des préoccupations liées au respect de la vie privée dans le cadre de la relation de travail, cf. O. MORENO et S. VAN KOEKENBEEK, "Les mutations de la vie privée au travail", *Or.*, n° sp. 35 ans, 2005, p. 7-24.

répressive, et non en des affaires plaidées devant les juridictions du travail<sup>2</sup>, prétendues naturellement sensibles à l'acuité des questions que suscite cet aspect des relations de travail. Relativement pauvre, cette jurisprudence devra donc être considérée dans le cadre strict que trace la fonction de cassation en matière pénale, et en ayant égard à la portée qu'il y a lieu de reconnaître aux arrêts rendus à ce titre. Dans ce contentieux, la Cour de cassation n'est pas invitée à se prononcer directement sur les droits et obligations qui, au titre de la protection de la vie privée, caractérisent la relation de travail entre l'employeur et le travailleur ; tout au plus apprécie-t-elle la légalité de décisions juridictionnelles statuant sur des poursuites répressives ou rendues en cours d'instruction, suite à des faits survenus dans l'exécution du contrat de travail. C'est donc au regard de cet objet spécifique de contrôle que doit être appréhendée la jurisprudence de la Cour ; c'est dans cet esprit que nous envisageons d'évoquer brièvement trois arrêts rendus au cours des dernières années.

### L'arrêt du 27 février 2001<sup>3</sup>

2. La demanderesse en cassation fait grief à une cour d'appel d'avoir décidé que n'étaient pas entachés d'illégalité les éléments de preuve retenus à sa charge et constitués de déclarations permises à la faveur d'enregistrements sur cassettes audio et vidéo au moyen d'une caméra secrète et cachée munie d'un microphone. Ces enregistrements avaient été effectués à l'initiative de l'employeur dans le magasin où était occupée la demanderesse. Suivant les termes du moyen de cassation, la décision de la cour d'appel était motivée par la triple considération que :

(2) Seul un arrêt (apparemment inédit) du 21 février 2005 (R.G. n° S.03.0075.N) avait amené la Cour à contrôler l'arrêt d'une cour du travail, rendu en une affaire où faisait débat le licenciement pour motif grave d'un travailleur qui, durant ses heures de travail, aurait abondamment usé de l'accès à Internet à des fins privées ; la preuve de ce motif grave de licenciement avait été fournie à l'aide de données de communications livrées par les ordinateurs centraux de l'employeur. Les moyens de cassation formés contre cet arrêt n'ont toutefois pas permis à la Cour de dispenser un enseignement utile à l'examen de la problématique qui retient notre attention : les deux premiers ont été considérés comme irrecevables à défaut d'intérêt ; le troisième a conduit à une cassation partielle de l'arrêt, pour défaut de motivation de cette décision (violation de l'article 149 de la Constitution).

(3) *Pas.*, 2001, n° 117 ; *R.D.P.C.*, 2002, avec note P. MONVILLE, "La régularité de la preuve pénale piégée par la caméra cachée ?", p. 251-264 ; *R.W.*, 2001-2002, avec note P. HUMBLET, "Geheime camera's en verborgen camera's", p. 1171-1173. Cf. également P. DE HERT et S. GUTWIRTH, "Cassatie en geheime camera's : meer gaten dan kaas", *Panopticon*, 2001, p. 309-318.

- les preuves obtenues en matière répressive peuvent toujours être utilisées tant que leur prétendu caractère illégal ne peut être imputé à l'autorité poursuivante ;
- l'utilisation de la caméra dans les circonstances mentionnées ne constitue pas une infraction ;
- l'installation d'une caméra pour des raisons de sécurité, fondées sur une suspicion légitime, dans un magasin accessible au public, ne représente pas une atteinte à la vie privée.

3. Le moyen de cassation était articulé en quatre branches faisant valoir successivement une violation des principes généraux du droit relatifs à l'exclusion de la preuve obtenue illégalement (1<sup>re</sup> branche), des articles 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et 22 de la Constitution (2<sup>e</sup> branche), de dispositions de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (3<sup>e</sup> branche) ainsi que de l'article 314 *bis* du Code pénal (4<sup>e</sup> branche).

4. Répondant à la deuxième branche du moyen, la Cour de cassation décide que celui-ci manque en droit, considérant "*que le droit au respect de la vie privée, prévu à l'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales n'est pas un droit absolu ; que cette disposition conventionnelle n'empêche pas que, sur la base d'une présomption légitime de l'implication de son employé dans des infractions commises à son détriment, un employeur prenne des mesures afin de prévenir ou de constater de nouveaux faits punissables au moyen de vidéosurveillance dans un espace accessible au public du magasin qu'il exploite ; que, pour autant qu'elle a pour objectif la dénonciation des faits aux autorités et, partant de cet objectif, qu'elle est adéquate, utile et non excessive, une telle mesure n'implique pas d'ingérence dans l'exercice de ce droit au sens de l'article 8, alinéa 2, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; que l'article 8, alinéa 2, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales n'implique pas que la mesure ainsi prise doit être préalablement annoncée*".

5. S'agissant des troisième et quatrième branches, par lesquelles la demanderesse invitait la Cour à se prononcer sur la régularité des

déclarations faites sur la base d'enregistrements au regard des dispositions précitées de la loi du 8 décembre 1992 et du Code pénal, la Cour considère qu'en chacune de ces branches, le moyen est irrecevable, comme étant nouveau. L'arrêt ne livre ainsi aucun éclairage sur la conformité des pratiques contestées aux dispositions en cause et n'appelle donc pas de commentaire particulier <sup>4</sup>.

6. Enfin, la Cour estime que ne peut être accueilli le moyen qui, pour invoquer une violation des principes généraux du droit relatifs à l'exclusion de la preuve obtenue illégalement, soutient que les preuves apportées à l'encontre de la demanderesse auraient été obtenues illégalement. Cette solution est imposée par la réponse à la deuxième branche du moyen, de laquelle il se déduit que les preuves n'ont pas été obtenues illégalement.

7. En conclusion, selon nous, le seul enseignement susceptible d'être retenu de cet arrêt du 27 février 2001 a trait à l'interprétation que la Cour donne de l'article 8 de la Convention européenne. Il tient en deux acquis : d'une part, le droit au respect de la vie privée n'exclut pas que soient prises des mesures tendant à prévenir ou constater certains faits punissables, telle la mise en place d'un système de vidéosurveillance ; d'autre part, le respect de cette disposition n'impose pas nécessairement que la mise en place de ce système de surveillance soit préalablement annoncée.

#### L'arrêt du 9 juin 2004 <sup>5</sup>

8. Dans un arrêt du 9 juin 2004, la Cour de cassation casse l'arrêt de la chambre des mises en accusation d'une cour d'appel qui avait refusé de considérer comme illégal un mode de preuve fondé sur un système de vidéosurveillance installé à l'insu des employés. Cette décision était prise au double motif que, d'une part, l'information préalable de la mise en œuvre de la surveillance par caméra aurait en l'espèce privé de tout effet pratique la surveillance projetée et que, d'autre part, l'absence

(4) Sauf à considérer que la réponse à ces troisième et quatrième branches donne prise à une réflexion sur le caractère d'ordre public du moyen qui invoquait la violation des dispositions visées et, partant, du caractère de celles-ci (cf. P. MONVILLE, *op. cit.*, p. 262 ; P. DE HERDT et S. GUTWIRTH, *op. cit.*, p. 314).

(5) À paraître à la *Pas.*, 2004, à la date de l'arrêt.

d'information préalable, à la supposer contraire au prescrit de l'article 9 de la convention collective de travail n° 68 du 16 juin 1998, n'entraîne pas l'illégalité du mode de preuve utilisé. C'est donc probablement tant le caractère laconique de la motivation que la restriction erronée du champ d'application des obligations d'information qui incombent à l'employeur <sup>6</sup>, qui ont amené la Cour de cassation à censurer cet arrêt et, par voie de conséquence, à renvoyer la cause à la chambre des mises en accusation de la même cour d'appel, autrement composée.

9. Statuant comme juge de renvoi, la chambre des mises en accusation conclut une nouvelle fois à la recevabilité du mode de preuve litigieux, suscitant ainsi un nouveau pourvoi en cassation : ce dernier donnera lieu à l'arrêt du 2 mars 2005.

#### L'arrêt du 2 mars 2005 <sup>7</sup>

10. L'un des moyens de cassation faisait valoir, en sa première branche, que la chambre des mises en accusation avait violé l'article 9 de la Convention collective de travail n° 68, en décidant que le devoir d'information imposé par cette disposition n'incombe à l'employeur que s'il apparaît que la surveillance par caméra peut avoir des implications sur la vie privée du travailleur.

11. Dans son arrêt du 2 mars 2005, la Cour relève, avant tout, qu'aucune disposition constitutionnelle ou légale <sup>8</sup> n'impose l'exclusion automatique de toute poursuite pénale relativement à des faits constatés par un système de surveillance installé par un employeur en méconnaissance de ses obligations d'information. Elle poursuit en observant que la méconnaissance de ces obligations n'est pas légalement frappée d'une sanction de nullité. Le sort des moyens de preuve et l'incidence éventuelle de leur prétendue irrégularité sont donc laissés à l'appréciation du juge. Cette appréciation sera portée dans les limites d'un cadre d'analyse que trace la Cour : *"lorsque l'irrégularité*

(6) En ce que la chambre des mises en accusation considère que cette obligation ne s'applique pas lorsqu'elle pourrait avoir pour effet de priver d'effet pratique la surveillance projetée.

(7) À paraître à la *Pas.*, 2005, à la date de l'arrêt (avec les concl. de M. l'Av. gén. D. VANDERMEERSCH) ; *J.T.*, 2005, p. 211-215.

(8) Voire même de droit international, tels les articles 6 ou 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

*commise ne compromet pas le droit à un procès équitable, n'entache pas la fiabilité de la preuve et ne méconnaît pas une formalité prescrite à peine de nullité, le juge peut, pour décider qu'il y a lieu d'admettre des éléments irrégulièrement produits, prendre en considération, notamment, la circonstance que l'illicéité commise est sans commune mesure avec la gravité de l'infraction dont l'acte irrégulier a permis la constatation, ou que cette irrégularité est sans incidence sur le droit ou la liberté protégés par la norme transgressée". Prenant ensuite appui sur les constatations de l'arrêt, la Cour de cassation considère alors que "les juges d'appel ont pu légalement décider que l'absence d'information préalable à la surveillance de l'outil utilisé par la demanderesse ne saurait entraîner l'obligation pour le juge répressif d'écarter des débats les constatations opérées grâce à cette surveillance". En d'autres termes, la méconnaissance, par l'employeur, de son obligation d'information préalable à la mise en place du système de surveillance n'entraîne pas *ipso facto* l'exclusion des moyens de preuve recueillis grâce à ce dispositif de surveillance.*

12. Il s'impose de relever immédiatement que, par cette réponse au moyen, la Cour de cassation ne semble porter d'appréciation, comme telle, ni sur la légalité du système de surveillance mis en place par l'employeur sans en avoir préalablement informé ses travailleurs ni sur la légalité des constatations opérées sur la base de cette surveillance, constatations que la cour d'appel avait ainsi refusé d'écarter des débats. C'est le détour par des enseignements plus généraux de la procédure pénale qui dispense la Cour de dénicher à tout prix quelque vice de légalité ou de munir de son blanc-seing la décision de la cour d'appel qui n'estime pas illégaux ces éléments de preuve. Préconisée dans les conclusions données en cette affaire par M. l'Avocat général D. Vandermeersch, cette approche reflète des développements jurisprudentiels récents en matière d'admissibilité de la preuve recueillie de manière irrégulière. De ces développements dont semble être à l'origine un arrêt rendu par la Cour de cassation le 14 octobre 2003, il ressort que *"la circonstance qu'un élément de preuve a été obtenu irrégulièrement a, en règle, uniquement pour conséquence que le juge, lorsqu'il forme sa conviction, ne peut prendre cet élément en considération ni directement ni indirectement : – soit lorsque le respect de certaines conditions de forme est prescrit à peine de nullité ; – soit lorsque l'irrégularité commise a entaché la fiabilité de la preuve ; – soit lorsque l'usage de la preuve est contraire au droit à un procès*

*équitable"* <sup>9</sup>.

13. À première vue, la clémence de la Cour à l'égard de l'arrêt de la chambre des mises en accusation tranche singulièrement avec la censure dont avait fait l'objet, en cette même affaire, une décision soumise aux feux de critiques fort proches <sup>10</sup>. Il serait toutefois inadéquat de voir entre ces deux décisions un revirement de jurisprudence : les deux décisions successivement soumises au contrôle de la Cour ont fait l'objet d'approches différentes, expliquant les sorts contraires qui leur ont été réservés. Dans l'arrêt du 9 juin 2004, c'est la motivation indigente et erronée du refus d'écarter des débats certains éléments de preuve qui amène à conclure à l'illégalité de cette décision ; dans l'arrêt du 2 mars 2005, la référence aux (nouveaux) enseignements généraux relatifs au sort des moyens de preuve recueillis illégalement permet à la Cour de cassation – sans même, semble-t-il, devoir se prononcer sur la légalité de l'arrêt attaqué en ce qu'il décerne un label de régularité aux éléments recueillis par le système de surveillance – de décider qu'en l'espèce, les éléments de preuve – fussent-ils recueillis illégalement – ne devaient pas nécessairement être écartés des débats.

14. La Cour ne s'en tient pas aux éléments de réponse dont il est question ci-dessus. Elle les complète par une précision intéressante : tout en décidant qu'est irrecevable le moyen qui critique la considération suivant laquelle *"le devoir d'information du travailleur, lors de la mise en œuvre d'une surveillance par caméra, ne doit avoir lieu que s'il apparaît que ladite surveillance peut avoir des implications sur la vie privée du travailleur"*, la Cour suggère que s'il n'avait dû être déclaré irrecevable <sup>11</sup>, le moyen aurait probablement été accueilli. La Cour semble ainsi partager la thèse de la demanderesse en cassation, suivant laquelle la chambre des mises en accusation restreint à tort le champ d'application de la convention collective n° 68, lorsqu'elle soutient que celle-ci ne met de devoir d'information à charge de l'employeur que s'il apparaît que la surveillance par caméra peut avoir des implications sur la vie privée du travailleur. Sur ce plan, et dans la foulée de l'arrêt du 9 juin 2004, la Cour de cassation précise sa

(9) Cass., 14 octobre 2003, à paraître à la *Pas.*, 2003, à la date de l'arrêt, n° 499 (avec les concl. M. le Pr. gén. DE SWAEF, alors avocat général).

(10) Arrêt du 9 juin 2004, précité (cf. *supra*, n° 8).

(11) À raison de ce qu'a décidé la Cour quant au sort des éléments de preuve recueillis illégalement.

jurisprudence sur le champ d'application de l'article 9 de la convention collective de travail n° 68 : l'obligation d'information qui incombe à l'employeur ne peut être écartée, sans plus, au motif qu'elle dépouillerait de son efficacité la mise en œuvre du système de surveillance ou que celui-ci n'a pas d'implication sur la vie privée du travailleur.

15. Enfin, la Cour ne peut accueillir ce même moyen de cassation, qui, en sa seconde branche, invoquait une violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, reprochant à l'arrêt de la Chambre des mises en accusation d'avoir décidé qu'était régulier le moyen de preuve recueilli grâce au système de surveillance mis en place sans information préalable du travailleur. Les juges d'appel, considère la Cour de cassation, n'ont pas violé l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en décidant qu'aucune ingérence de l'autorité publique dans le droit au respect de la vie privée ne saurait résulter de la circonstance qu'un employeur a installé, dans son magasin, un dispositif de vidéosurveillance visant la caisse enregistreuse au moyen de laquelle un de ses employés commettrait des infractions à son préjudice. Il semble qu'on puisse déceler en cette décision l'écho de l'enseignement qui se dégageait de l'arrêt du 27 février 2001, précité. Telle était en tout cas l'analyse proposée, dans ses conclusions, par M. l'Avocat général Vandermeersch.

#### Pour conclure...

16. S'agissant d'évaluer l'apport de la Cour de cassation à la définition des obligations découlant, pour un employeur, de divers instruments de protection de la vie privée, on observera que les seuls enseignements offerts par la Cour en l'état actuel de sa jurisprudence, semblent avoir trait à la portée de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, d'une part, et aux conditions d'application de l'article 9 de la convention collective n° 68, d'autre part. En revanche, il nous paraît vain et erroné de prétendre en retirer quelque leçon relative à la sanction "directe" d'une méconnaissance de l'obligation d'information. La Cour ne lie à cette méconnaissance aucun effet sur la légalité du mode de preuve dans le cadre de poursuites ; *a fortiori*, ne se prononce-t-elle pas sur les conséquences qu'une telle négligence pourrait produire sur la légalité de la preuve du motif grave

dans le cadre d'une procédure de licenciement et à l'occasion des suites qu'aurait un tel licenciement devant les juridictions du travail ; il n'est d'ailleurs pas certain que puisse nécessairement être reproduit devant celles-ci le même raisonnement que développe ainsi la Cour de cassation pour l'administration de la preuve dans le cadre de poursuites répressives <sup>12</sup>.

17. Par ailleurs, et ainsi que nous le pressentions en introduisant ce propos succinct, l'exploitation de cette jurisprudence est d'autant plus délicate qu'elle ne donne des relations entre l'employeur et le travailleur qu'une approche tangentielle : le respect et la méconnaissance de la vie privée du travailleur, par son employeur, ne sont abordés que par le biais de l'incidence que ces comportements peuvent avoir sur le cours de poursuites répressives déclenchées à l'occasion (ou à la suite) de faits survenus dans le cadre de la relation de travail : celle-ci n'est donc pas abordée frontalement.

18. Quelles que soient les attentes, légitimes, que nourrit la jurisprudence de la Cour de cassation et celles, déçues, qu'elle ne permet pas de rencontrer en l'état actuel, l'observateur aura donc surtout égard aux limites strictes dans lesquelles s'inscrivent ces enseignements ; il veillera, nous semble-t-il, à ne pas prétendre en retirer des ressources qu'une lecture prudente des arrêts analysés incite à tenir pour audacieuses.

\* \*

(12) Comp. Cl. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, "Le licenciement pour motif grave", Bruxelles, 2005, p. 27-28 (*Collection de droit social*, n° 4).